

УДК 349.2

Костянтин Геннадійович ГАРБУЗЮК,

кандидат юридичних наук,

декан факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ

МІНІМІЗАЦІЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМОК ЗАПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У СФЕРІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

У середині 1990-х років абсолютна більшість країн у світі визнали, що корупція є глобальною проблемою. З того часу у сфері запобігання корупції активно працюють регіональні та глобальні міжурядові організації. Результатом такої діяльності стало ухвалення цілого комплексу міжнародних обов'язкових актів та актів рекомендаційного характеру, розроблених ООН, Радою Європи, Організацією економічного співробітництва та розвитку. Разом із тим, повноцінному впровадженню відповідних міжнародних стандартів у сфері протидії корупції, зокрема у поліцейську діяльність, значно перешкоджає низка проблем кадрового забезпечення даного центрального органу виконавчої влади.

Тож, які ж саме проблеми у сфері кадрового поліції нашої держави перешкоджають належному впровадженню міжнародних стандартів щодо протидії корупції? Такими проблемами, на нашу думку, є:

а) відсутність належного рівня прозорості, об'єктивності та неупередженості при проведенні процедур добору в органи і служби національної поліції, а також під час просування по службі. Зміст проблеми полягає у тому, що:

- по-перше, у чинному Законі України «Про національну поліцію» передбачено, що обов'язковим є конкурс лише для осіб які: а) вперше приймаються на службу; б) претендують на зайняття посад молодшого складу поліції. В інших випадках проведення конкурсу при вирішенні кадрових питань щодо прийняття і просування по службі залежить виключно від

волевиявлення (чи бажання) відповідного керівника. Такий підхід суттєво зменшує якість громадського контролю за якістю кадрів, які призначаються на посади середнього та вищого складу поліції, а також створює сприятливі умови для просування по службі керівництвом наблизених або «корисних» для нього осіб, тобто керуючи особистими інтересами, а не виходячи із потреб забезпечення органів і служб національної поліції найбільш професійними та ініціативними кадрами.

- по-друге, у суб'єктів призначення існує можливість впливати на результати конкурсу та сприяти прийняттю на службу або просуванню по ній осіб, які є близькими для перших, або в яких керівництво зацікавлено іншим чином, що не відповідає чинному законодавству. Особливо гостро дане питання стоїть у ситуаціях, коли замість конкурсу проводиться атестація, оскільки склад атестаційних комісій фактично залежить від рішення відповідного керівництва поліції, так як існуючий на сьогодні порядок проведення атестування поліцейських не містить суворих вимог щодо членського складу даних комісій (окрім Голови комісії та її секретаря).

б) відсутність у законодавстві вимоги щодо обов'язковості проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «В». На нашу думку це є законодавчим недоліком, який створює сприятливі умови для потрапляння на роботу в органи і служби національної поліції непрофесійних та (або) недобросовісних осіб, в тому числі пов'язаних із корупційними діями;

б) позбавлений належного рівня чіткості механізм заохочення працівників поліції. Заохочення є надзвичайно важливим засобом підтримання службової дисципліни та стимулювання до сумлінної, самовідданої, високоякісної та високоєфективної праці. Проблема полягає у тому, що застосування заохочувальних заходів повністю залежить від волі керівництва. Тобто заохочення працівника – це суто право керівника, яке він може реалізувати, а може і не реалізувати, незалежно від рівня та характеру трудового внеску працівника поліції. Очевидно, що така ситуація створює зручні умови для маніпулювань з боку керівництва, а також для відзначення наблизених осіб. Вирішення даної проблеми потребує законодавчого закріплення: по-перше, права працівника на отримання заохочення та кореспондуючого йому обов'язку роботодавця застосувати таке заохочення, а по-друге, ключових критеріїв на підставі чи з урахуванням яких здійснюється означене заохочення;

в) сумнівна якість механізму притягнення до дисциплінарної відповідальності, оскільки: по-перше, дисциплінарні комісії мають ситуативний характер, тобто працюють не на постійній основі (на відміну від поліцейських комісій), а створюються у разі необхідності; по-друге, формування складу комісії залежить від керівника, який власне і приймає рішення про застосування чи незастосування дисциплінарного стягнення; по-третє, законодавство містить вимоги щодо професійних характеристик

членів дисциплінарної комісії, втім містить вказівок щодо їх морально-ділових якостей, авторитету у трудовому колективі та у професійному середовищі; по-четверте, участь представників громадськості у роботі дисциплінарних комісій не є обов'язковою і залежить від рішення керівника, що приймає рішення про їх створення; по-п'яте, висновки комісії не мають обов'язкового характеру для керівника.

Таким чином, наявні недоліки у організаційно-правовому полі, проблеми в управлінській, освітній та культурній площині створюють сприятливі умови для проявів дискримінації, корупції та зловживань владою у сфері кадрової роботи, тобто тих явищ, які визнані міжнародною спільнотою як надзвичайно небезпечні й неприйнятні, та на протидію яким мають бути спрямовані зусилля як означеної міжнародної спільноти, так і її окремих учасників (держав, організацій тощо). Запропоновані нами кроки, як вбачається, дозволять якісно покращити правові та організаційні механізми, спрямовані на мінімізацію корупційних ризиків у сфері кадрового забезпечення національної поліції.

Одержано 19.11.2021